

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 1998. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. 2002. Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review*, Vol. 27 (4): 505-522.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. 1993. Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance, dalam Schmitt, N. & Borman, W. C. (editors). *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bridges, J. S. 1989. Sex Differences in Occupational Values. *Sex Roles*, Vol. 22: 205-211.
- Brown, S. p. & Leigh, T. W. 1996. A New Look at Psychological Climate and its Relationship to Job Involvement Effort and Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81 (4): 358-368.
- Burns, M. B. & Collins, R. W . 2001. Organizational Citizenship Behavior in the IS Context: A Research Agenda. Diakses dari [www. Hsb. Baylor. Edu/ramsower/acis/papers/burns.htm](http://www.Hsb.Baylor.Edu/ramsower/acis/papers/burns.htm), 6 Agustus 2004.
- Burton, R. M., Lauridsen, J., & Obel, B. 1999. *Tension and Resistance to Change in Organizational Climate : Managerial Implications for a Fast Paced World*. Boston : Kluwer Publishers.
- Chen, X.P., Hui, C. & Sego, D.J. 1998. The Role Of Organizational Citizenship Behavior In Turnover: Conceptualization And Preliminary Tests Of Key Hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 : 922-931.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. 2002. Examining The Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23: 93-108.
- Dyne, L. V., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. 1994. Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, Vol. 37(4): 765-802.

- Dyne, L. V. & Ang, S. 1998. Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, Vol. 41(6): 692-703.
- Fakih, M. 1997. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- French, W. L. & Bell, C. H. 1995. *Organization Development : Behavioral Science Intervention for Organization Improvement*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Gabriel, S. & Gardner, W. L. 1999. Are There “his” and “hers” Types of Interdependence? The Implication of Gender Differences in Collective vs Relational Interdependence for Affect, Behavior, and Cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 77: 642-655.
- George, J. & Brief, A. 1992. Feeling Good – Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work – Organizational Spontaneity Relationship. *Psychology Bulletin*, Vol. 76: 310-329.
- George, J.M. & Bettenhausen, K. 1990. Understanding Prosocial Behavior, Sales Performance And Turnover: A Group-Level Analysis In Service Context. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75 : 698-709.
- George, D., Carroll, P., Kersnick, R., & Calderon, K. 1998. Gender-Related Patterns of Helping Among Friends. *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 22: 685-704.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 2000. *Behavior in Organization*. 7th Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hadi, S. 1995. *Statistik* (Jilid 1, 2, dan 3). Yogyakarta: Andi Offset. Jewell, L. N. & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern*. (terjemahan). Jakarta : Arcan.
- Kerlinger, F. N. 1990. *Asas - Asas Penelitian Behavioral* (terjemahan). Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Kedaulatan Rakyat. 2005 PNS Diminta Taati Jam Kerja. 21 Maret 2005
- Kolb, D. A., Rubin, I. M., & Osland, J. S. 1991. *The Organizational Behavior Reader*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. 2000. Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preferences: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, Vol. 126: 593-641.



- Koys, D. J. 1991. Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, Vol. 44 (3) : 265-285.
- Kurniawan, J. E. 2002. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan Langsung dan Iklim Organisasi dengan Efikasi Diri pada Tenaga Penjualan Asuransi di PT AIG Lippo BAD Jateng II. *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Pascasarjana UGM.
- Kuwoto, T. 1992. Peranan Peran Jenis terhadap Kreativitas Siswa SMA. *Disertasi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta : Program Pascasarjana UGM.
- Liden, R.C., Settoon, R.P & Bennett, N. 1996. Social Exchange In Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, And Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81: 219-227.
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. 1999. Does Gender Affect The Link between Organizational Citizenship Behavior and Preference Evaluation? *Sex Roles*, Vol. 41: 469-478.
- MacKinzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Ahearne, M. 1998. Some Possible Antecedents And Consequences Of In-Role And Extra-Role Salesperson Performance. *Journal of Marketing*, Vol. 62: 87-98.
- Miner, J. B. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. New York : McGrawhill Inc.
- Myers, D. G. 1999. *Social Psychology*. Boston : McGraw-Hill College. Morrison, E. W. 1994. Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior : The Importance of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 37(4): 1543-1567.
- Moorman, R.H., Blakely, G.L. & Niehoff, B.P. 1998. Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? *Academy of Management Journal*, Vol. 41: 351-357.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. 2004. Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol.77(2): 193

- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & McKenzie, S. B. 1997. Organizational Citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82: 262-270.
- Podsakoff, P. M. & McKenzie, S. B. 1997. Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, Vol. 31: 351-363.
- Radar Bromo. 2004. Keluyuran Pada Jam Kerja. 08 Desember 2004, Probolinggo.
- Riggio, R. E. 1990. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Illinois: Scott, Foresman, and Company.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 (terjemahan). Jakarta : Prenhallindo.
- Schappe, S.P. 1998. The Influence Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Fairness Perceptions On Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Psychology*, Vol. 132: 277-290.
- Shore, L. M. & Wayne, S. J. 1993. Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78(5): 774-780.
- Sloat, K. C. M. 1999. Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be "Good Citizenship"? *Professional Safety*, Vol. 44 (4): 20-23.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. 1983. Organizational Citizenship Behavior : It's Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68(4): 653-663.
- Sommers, S. M., Bae, S. H. & Luthans, F. 1996. Organizational Commitment Across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees. *Human Relation*, Vol. 49: 977-993.
- Spencer, L. M., Pelote. V. & Seymour, P. 1998. A Causal Model and Research for Physician as Leaders of Change. *New Medicine Current Science*, Vol. 2 : 57-64.
- Steers, R. M. & Black, J. S. 1994. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York : Mc Graw Hill Companies.
- Suara Merdeka. 2003. Banyak Pegawai Pemkot Bolos. 02 Desember 2003, Semarang.



- Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa-Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Wayne, S.J. & Ferris, G.R. 1990. Influence Tactics, Affect And Exchange Quality In Supervisor-Subordinate Interactions: A Laboratory Experiment And Field Study. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75: 487-499
- Zammuto, R. F. & Krakower, J. Y. 1991. Quantitative and Qualitative Studies in Organizational Culture. *Research in Organization Change and Development*, Vol. 5: 83-110.
- Umidayanti.2006. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Dengan Kecemasan Pada pasien Ruang Bedah Di Rumah Sakit Umum Pusat H.Adam Malik Medan. (Skripsi) tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Hj. Bahagiawati. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iiklim Organisasi Dengan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Pada Perawat Rumah Sakit Sri Ratu Medan. (Skripsi) tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

## PETUNJUK Pengerjaan

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan teliti.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara yang sesungguhnya.
3. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang anda pilih  
 SS : Jika Saudara **Sangat Sesuai** dengan pernyataan yang diajukan  
 S : Jika Saudara **Sesuai** dengan pernyataan yang diajukan.  
 TS : Jika Saudara **Tidak Sesuai** dengan pernyataan yang diajukan.  
 STS : Jika Saudara **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan yang diajukan.
4. Apabila saudara keliru dan sudah terlanjur memberikan tanda silang (X), maka coret jawaban yang keliru tersebut dengan Tanda (X), dan pilihlah jawaban yang baru dan beri tanda silang (X).

### DATA PRIBADI

NAMA / INISIAL :  
 U S I A :  
 LAMA BEKERJA :  
 JENIS KELAMIN :  
 JABATAN :  
 BAGIAN :  
 PENDIDIKAN TERAKHIR:

*SELAMAT MENGERJAKAN DAN SEMOGA  
 SUKSES SELALU*



22	Saya merasa keberatan bekerja di luar jam kerja yang telah ditetapkan jika tidak ada uang lemburnya, walau 1 jam saja	SS	S	TS	STS
23	Saya selalu membagi ilmu dan pengalaman kepada rekan kerja yang baru masuk menjadi karyawan.	SS	S	TS	STS
24	Saya pernah tidak masuk kerja tanpa memberi alasan kepada pimpinan perusahaan.	SS	S	TS	STS
25	Saya tidak merasa berkewajiban untuk memikirkan apa yang terbaik bagi perusahaan.	SS	S	TS	STS
26	Saya aktif memberikan saran-saran yang kreatif maupun inovatif kepada rekan kerja saya.	SS	S	TS	STS
27	Ketika saya tidak dapat masuk kerja, saya memberikan keterangan (surat izin)	SS	S	TS	STS
28	Saya keberatan menggunakan sebagian waktu istirahat saya untuk meneruskan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
29	Saya sudah menyiapkan penyelesaian dari suatu masalah sebelum dimir'1.	SS	S	TS	STS
30	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa mengulur-ulur waktu.	SS	S	TS	STS
31	Saya merasa tidak perlu mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.	SS	S	TS	STS
32	Saya menggunakan telepon kantor untuk kepentingan pribadi seperlunya saja.	SS	S	TS	STS
33	Saya selalu melindungi rekan kerja saya yang melakukan pelanggaran dalam perusahaan, walaupun bertentangan dengan hati nurani saya.	SS	S	TS	STS
34	Saya tidak bersedia menawarkan diri untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan berat.	SS	S	TS	STS
35	Saya tetap berangkat kerja walaupun kondisi tubuh kurang sehat.	SS	S	TS	STS
36	Saya tidak perlu menjaga fasilitas perusahaan, karena itu bukan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
37	Saya menggunakan falsilitas kantor hanya untuk kepentingan pekerjaan saja.	SS	S	TS	STS
38	Saya merasa perlu mengikuti pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerja saya.	SS	S	TS	STS
39	Pekerjaan seberat apapun akan tetap saya selesaikan bila itu merupakan tuntutan pekerjaan, walau dengan berat hati	SS	S	TS	STS
40	Saya berusaha mencuri waktu untuk istirahat disela-sela jam kerja.	SS	S	TS	STS

CATATAN : JAWABAN UNTUK SKALA INI:

SS = Sangat Sesuai  
 S = Sesuai  
 TS = Tidak Sesuai  
 STS = Sangat Tidak Sesuai



**ANGKET SKALA PERSEPSI TERHADAP IKLIM ORGANISASI**

NO	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menghargai para pimpinan di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
2	Saya menutupi rahasia keberhasilan pekerjaan saya dari rekan kerja yang lain.	SS	S	TS	STS
3	Para pimpinan di perusahaan ini dapat mengambil keputusan dengan baik	SS	S	TS	STS
4	Saya merasa tersisih dari lingkungan tempat saya bekerja, sehingga saya tidak merasakan kehangatan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
5	Saya dapat menerima keputusan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan.	SS	S	TS	STS
6	Hubungan antara pimpinan dengan karyawan kurang harmonis.	SS	S	TS	STS
7	Pimpinan perusahaan tidak dapat bertindak adil terhadap semua karyawan.	SS	S	TS	STS
8	Komunikasi yang terjadi dalam perusahaan terkesan kaku.	SS	S	TS	STS
9	Pimpinan di perusahaan ini selalu siap membantu saya jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
10	Pimpinan perusahaan kurang bijaksana dalam mengambil suatu keputusan.	SS	S	TS	STS
11	Ide-ide yang diberikan pimpinan demi kemajuan perusahaan cukup memotivasi saya untuk lebih maju.	SS	S	TS	STS
12	Hubungan antara pimpinan dengan saya kurang begitu baik	SS	S	TS	STS
13	Para pimpinan di perusahaan selalu bertindak demokratis dalam mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
14	Para pimpinan di perusahaan ini kurang memotivasi karyawan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
15	Keputusan dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan tidak pernah merepotkan saya.	SS	S	TS	STS
16	Tidak ada yang bisa saya banggakan di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
17	Peraturan yang dibuat pimpinan perusahaan tidak mempersulit saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
18	Saya kurang dapat menghargai para pimpinan di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
19	Saya mempunyai kebanggaan terhadap perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
20	Pimpinan di perusahaan ini kurang bijaksana dalam mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
21	Saya merasakan adanya suasana harmonis dalam perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
22	Saya kurang dapat menerima keputusan yang diambil pimpinan.	SS	S	TS	STS
23	Hubungan antara atasan dengan saya cukup baik.	SS	S	TS	STS
24	Pimpinan di perusahaan ini terlalu keras dalam memimpin.	SS	S	TS	STS
25	Pimpinan di perusahaan ini tidak segan meminta pendapat saya demi kemajuan perusahaan.	SS	S	TS	STS



26	Ide-ide yang diberikan pimpinan kurang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.	SS	S	TS	STS
27	Pimpinan perusahaan selalu memperhatikan karyawan dengan baik.	SS	S	TS	STS
28	Pimpinan perusahaan kurang adil dalam memperlakukan karyawan.	SS	S	TS	STS
29	Hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan lain menurut saya cukup harmonis.	SS	S	TS	STS
30	Saya merasa pimpinan perusahaan kurang hati-hati dalam mengambil suatu keputusan.	SS	S	TS	STS
31	Pimpinan perusahaan cukup bijaksana dalam memimpin karyawan.	SS	S	TS	STS
32	Pimpinan perusahaan terlalu otoriter dalam memimpin.	SS	S	TS	STS
33	Komunikasi yang terjadi dalam perusahaan menurut saya tidak kaku.	SS	S	TS	STS
34	Pimpinan perusahaan tidak pernah peduli dengan keberhasilan saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
35	Saya berani mempertanggungjawabkan kesalahan saya kepada pimpinan.	SS	S	TS	STS
36	Saya tidak dapat memahami peraturan yang ditetapkan perusahaan	SS	S	TS	STS
37	Saya diberi tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
38	Saya tidak dapat menerima segala bentuk peraturan yang ada diperusahaan.	SS	S	TS	STS
39	Saya mendapat kesempatan mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
40	Prosedur yang ada di perusahaan ini tidak jelas bagi saya.	SS	S	TS	STS
41	Saya selalu memberikan ide-ide demi kemajuan perusahaan.	SS	S	TS	STS
42	Perusahaan selalu memberikan tugas yang sangat memberatkan saya.	SS	S	TS	STS
43	Atasan tidak pernah ikut campur dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
44	Standart penilaian di perusahaan ini tidak dapat saya terima dengan baik.	SS	S	TS	STS
45	Saya selalu hadir lebih cepat sebelum masuk waktu jam kerja.	SS	S	TS	STS
46	Prosedur di perusahaan ini tidak dapat berjalan dengan baik.	SS	S	TS	STS
47	Kebersihan dan kerapihan tempat kerja saya selalu saya perhatikan setiap hari.	SS	S	TS	STS
48	Tata tertib yang ada di perusahaan ini ditetapkan secara adil	SS	S	TS	STS
49	Rekan-rekan kerja selalu memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengambil suatu keputusan dalam penyelesaian suatu masalah dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
50	Saya dan rekan kerja saling melempar kesalahan untuk menghindari tanggung jawab.	SS	S	TS	STS



51	Saya dapat memahami dengan jelas aturan yang ada dalam perusahaan.	SS	S	TS	STS
52	Saya tidak pernah mendapat kesempatan untuk mengambil suatu keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
53	Saya dapat menerima standart penilaian kerja yang berlaku di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
54	Saya tidak pernah diberi tanggung jawab penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
55	Perusahaan memiliki prosedur kerja yang cukup jelas bagi saya.	SS	S	TS	STS
56	Pimpinan perusahaan masih meragukan tanggung jawab dari saya.	SS	S	TS	STS
57	Perusahaan memberikan standart pekerjaan yang sesuai kepada saya.	SS	S	TS	STS
58	Kebersihan dan kerapihan tempat kerja tidak perlu saya perhatikan.	SS	S	TS	STS
59	Prosedur yang dijalankan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.	SS	S	TS	STS
60	Saya tidak perlu hadir tepat waktu dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
61	Ketika saya membuat kesalahan, atasan tidak segan-segan memberikan teguran kepada saya.	SS	S	TS	STS
62	Saya tidak perlu memberikan ide-ide buat kemajuan perusahaan.	SS	S	TS	STS
63	Perusahaan tidak membeda-bedakan penerapan hukuman pada karyawan yang melakukan kesalahan.	SS	S	TS	STS
64	Saya tidak pernah peduli dengan permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan.	SS	S	TS	STS
65	Suasana di perusahaan ini mendorong saya untuk bekerja dengan cara yang lebih kreatif	SS	S	TS	STS
66	Perusahaan ini masih melakukan kebijakan lama yang sudah tidak sesuai dengan kondisi yang sekarang.	SS	S	TS	STS
67	Pimpinan perusahaan cukup adil dalam memberikan bonus kepada karyawan.	SS	S	TS	STS
68	Perusahaan tidak pernah mendukung ide-ide baru dari semua karyawan.	SS	S	TS	STS
69	Pimpinan perusahaan sering membeda-bedakan perlakuan terhadap karyawan.	SS	S	TS	STS
70	Pimpinan tidak pernah membeda-bedakan perlakuan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.	SS	S	TS	STS
71	Ide-ide baru yang muncul dari saya tidak pernah di perhatikan oleh pimpinan perusahaan.	SS	S	TS	STS
72	Ide-ide yang saya berikan selalu mendapat dukungan penuh dari pimpinan perusahaan.	SS	S	TS	STS
73	Perusahaan tidak pernah adil dalam memberikan bonus kepada semua karyawan.	SS	S	TS	STS
74	Saya mendukung ide-ide kreatif dari rekan kerja saya yang dapat mendukung kemajuan perusahaan.	SS	S	TS	STS



75	Tata tertib yang ada di perusahaan ini tidak diterapkan dengan baik.	SS	S	TS	STS
76	Perusahaan ini selalu menghargai gagasan baru dari saya sebagai karyawan.	SS	S	TS	STS
77	Perusahaan tidak pernah memberikan bonus yang sesuai kepada saya.	SS	S	TS	STS
78	Perusahaan ini selalu mendukung ide-ide yang bermanfaat dari karyawan.	SS	S	TS	STS
79	Saya merasakan adanya suasana kerja yang kurang bebas untuk berfikir kreatif.	SS	S	TS	STS
80	Suasana diperusahaan ini membuat saya malas untuk berfikir kreatif.	SS	S	TS	STS
81	Peraturan yang ada di perusahaan dapat dijalankan sesuai prosedur.	SS	S	TS	STS

CATATAN : JAWABAN SKALA INI :


SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

***TERIMA KASIH ATAS KESEDIAAN SAUDARA UNTUK MENGISI  
ANGKET INI***



Sejahtera Business Club

## PT. SEJAHTERA GROUP

Jl. Kol. A.E. Kawilarang /Eks Nibung raya No 42-62

Telp. 061-4579000 Medan Sumatera utara

### SURAT KETERANGAN

No : 135/SBC-SK/2007

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan PT. Sejahtera Gorup di Medan Jl. Kol. A.E. Kawilarang, Kelurahan Petisa Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kotamadya Medan Propinsi Sumatera Utara, dengan ini menerangkan bahwa :



N a m a	: Legiyanto
N I M	: 03.860.0139
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Benar telah melaksanakan penelitian di PT. Sejahtera Group pada tanggal 22 Agustus 2007, dengan judul skripsi “ Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Sejahtera Group Di Medan.

Demikianlah Surat Keterangan ini kami perbuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 29 Agustus 2007.

Manager Personalia,

  
  
 Ahmad Fadly